csc services publics

R nouvelle

LE TRIMESTRIEL DE VOS REVENDICATIONS

12/2020

Les soins de santé récompensés

PAGE 8

PRÉSENTATION DE NOS ÉQUIPES SYNDICALES DANS LES HÔPITAUX BRUXELLOIS

PAGE 13

9245-R_NOUV-12-2020.indd 1 15/12/20 20:30

SOMMAIRE

PENSIONS :
Et la gagnante pour 2021 est... 4

ALR BRUXELLES :
Une victoire obtenue de haute lutte 7

LES SOINS DE SANTÉ RÉCOMPENSÉS 8

ACCUEIL DES ENFANTS : Les brèves 11

FÉDÉRAL : Dispense de service et mise à disposition en période de Covid 12

PRÉSENTATION DE NOS ÉQUIPES SYNDICALES DANS LES HÔPITAUX BRUXELLOIS 13

SUIVI PSYCHOLOGIQUE GRATUIT SUITE AU COVID 15

ÉLECTIONS SOCIALES DANS LE TRANSPORT 16

LUXEMBOURG : Le personnel d'IDELUX inquiet 17

DÉFENSE :
Le travail journalier, le syndicalisme et la crise sanitaire Covid -19 18

Les militaires en soutien du personnel soignant au CHU Vésale 19

La Défense aussi en soutien à Chimay 20

TÉMOIGNAGES

François Pochet, aide-soignant 20
Thierry Basso, agent dans un service technique 21
Roxane Blomme, technicienne de surface 22
Deux inspecteurs de le zone de Police Mons-Quévy 23

Ont contribué : Stéphane Deldicque, Marie Tillière, Dominique Wilkin, Benoît Lambotte, Marc Verhelst, Catherine Carion, Bruno Belluz, Jean-Marc Delfosse, Silvana Bossio

E.R.: Stéphane Deldicque, Avenue de l'Héliport, 21 - 1000 Bruxelles

csc services publics

Avenue de l'Héliport, 21
1000 Bruxelles
Tél.: 02/208 23 48
Fax : 02/208 23 50
servicespublics@acv-csc.be
www.csc-servicespublics.be

9245-R_NOUV-12-2020.indd 2 15/12/20 20:30

ÉDITO

Chères amies, chers amis,

Cette année 2020 a été marquée par une crise sanitaire sans précédent. Elle a chamboulé nos vies, tant sur le plan personnel que professionnel. Bien que le télétravail se soit imposé un peu partout, des hommes et des femmes ont continué, courageusement, à travailler sur le terrain pour la population.

Je pense plus particulièrement à tout le personnel des hôpitaux, des maisons de repos et de soins qui, en première ligne, a été confronté au virus et a participé et participe encore, chacun à sa manière, à la lutte contre le virus. Quelle que soit sa fonction, il contribue à sauver, jours après jours, des centaines de vie au péril de la sienne. Son abnégation est admirable et, grâce au travail de terrain mené par les équipes syndicales, son sacrifice et l'importance de son travail commencent enfin à être reconnus.

Je pense également à toutes les travailleuses et à tous les travailleurs de la fonction publique qui, durant ces longs mois de crise, sont restés à leur poste pour maintenir l'essentiel service à la population.

L'année 2021 sera, je l'espère, meilleure. Je vous le souhaite en tout cas du fond du cœur. Prenez soin de vous et de votre famille et sachez que la CSC Services publics sera toujours à vos côtés.

Syndicalement vôtre,

Stéphane DELDICQUE

9245-R_NOUV-12-2020.indd 3 15/12/20 20:30

Et la gagnante pour 2021 est... LA REGION BRUXELLES CAPITALE

Lors du comité A du 19 novembre 2020, l'autorité a soumis aux organisations syndicales le tableau reprenant les différents pourcentages de péréquation applicables pour les pensions de retraite et de survie à partir du janvier 2021.

La CSC Services publics reste très sensible à ce mécanisme de péréquation car elle est vraiment solidaire par rapport au système précédent, même si le pourcentage moyen n'est que de 0,2 % et que seulement 3 % des pensions pourront bénéficier d'un pourcentage supérieur à 1 %.

En fonction des négociations, et aussi du retard de certains secteurs par rapport à d'autres en ce qui concerne les échelles de traitement ou autres avantages pécuniaires, on remarque une disproportionnalité entre corbeilles passant de 0 % à 14,2 %.

Il est aussi important de préciser que le saut d'index de 2 % reste évidemment d'application dès que le panier le constituant sera dépassé.

Il est intéressant de revenir sur quelques points d'information et d'explication de la péréquation dans le secteur public. Vous trouverez le tableau à la fin de l'article.

PETIT RAPPEL :

Les pensions de retraite et de survie des fonctionnaires suivent l'évolution des rémunérations des fonctionnaires actifs. Cette adaptation du montant de pension s'appelle la péréquation.

L'adaptation des montants de pension aux traitements des membres actifs du personnel se fait **sur la base de corbeilles**. Chaque pension de retraite ou de survie du régime des fonctionnaires est rattachée à une corbeille bien précise.

Toutes les pensions d'une même corbeille sont automatiquement majorées d'un pourcentage bien précis après chaque **période de référence de 2 ans**. Ce pourcentage est déterminé par corbeille sur la base des augmentations:

- des maximums des échelles barémiques ;
- de certains suppléments de traitement ;
- du pécule de vacances ;
- de la prime de fin d'année.

Il existe actuellement 16 corbeilles de péréquation :

Autorité fédérale (y compris l'ancienne gendarmerie) ; Région de Bruxelles-Capitale, COCOM, COCOF ; Communauté flamande et Commission communautaire flamande (à l'exception de l'enseignement) ; Région wallonne ; Communauté française (à l'exception de l'enseignement) ; Communauté germanophone, y compris l'enseignement et les administrations locales ; enseignement de la Communauté française ; enseignement de la Communauté flamande ; administrations locales de la Région wallonne ; administrations locales de la Région flamande ; administrations locales de la Région de Bruxelles-Capitale ; forces armées ; police intégrée ; entreprises publiques autonomes (Proximus, Bpost, Belgocontrol) ; Infrabel, SNCB et HR Rail ; zones de secours (depuis le 1er janvier 2015).

Les organismes publics et les établissements scientifiques font partie de la corbeille de l'autorité dont ils dépendent.

L'enseignement d'une communauté comprend l'enseignement communautaire et l'enseignement officiel et libre subventionné.

Les pensions de retraite sont rattachées à la corbeille constituée pour le secteur dans lequel l'agent a terminé sa carrière. Les pensions de survie sont rattachées à la corbeille afférente au secteur dans lequel l'agent décédé a terminé sa carrière. En cas d'incertitude, la corbeille de l'autorité fédérale est la corbeille de référence.

Au début de chaque période de référence est fixée une rémunération globale pour chaque corbeille. Cette rémunération globale est égale à la somme des rémunérations maximales de toutes les pensions de retraite rattachées à la corbeille en question.

La rémunération maximale est égale à la somme

- du maximum de l'échelle barémique attachée au dernier grade du titulaire de la pension de retraite ;
- du maximum des suppléments de traitement effectivement accordés le dernier mois de la période prise en compte pour l'établissement du traitement de référence qui sert de base pour le calcul de la pension.
- des échelles barémiques et des suppléments de traitement en vigueur au 31 décembre de l'année qui précède la période de référence ;
- des suppléments de traitement effectivement accordés le dernier mois de la période prise en compte pour l'établissement du traitement de référence. Cela concerne :
  - les suppléments de traitement qui sont pris en compte pour le calcul de la pension ;
  - le pécule de vacances et l'allocation de fin d'année calculés sur la base du maximum de l'échelle barémique attachée au dernier grade du titulaire de la pension de retraite ;
  - les suppléments de traitement désignés par le Roi par arrêté délibéré en Conseil des ministres (pour le moment, le Roi n'en a désigné aucun).

Le pourcentage de péréquation est égal au pourcentage d'augmentation de la rémunération globale fixée à la fin de la période de référence par rapport à la rémunération globale fixée au 31 décembre de l'année qui précède cette période de référence. Ce pourcentage est établi jusqu'à la 4e décimale.

Si, dans un secteur déterminé, le pourcentage de péréquation excède 5 %, le Roi peut décider d'accorder la péréquation par tranches annuelles successives de maximum 5 %.

>>>

9245-R_NOUV-12-2020.indd 5 15/12/20 20:30

Les pensions de retraite et de survie des membres du personnel des communes et des provinces qui ont leur propre régime de pension, ne relèvent pas du champ d'application la loi du 9 juillet 1969.

L'article 15 de la loi du 9 juillet 1969 prévoit néanmoins que ces communes et provinces sont tenues d'appliquer un pourcentage de péréquation au moins égal au pourcentage appliqué en vertu de la loi en vigueur pour les administrations locales de la région dont elles dépendent.

Les mandataires locaux ne relèvent pas de la loi précitée du 9 juillet 1969.

TABLEAU DES POURCENTAGES 2021

N°	Corbeille	Contrôle 90%	Contrôle 10%	Rémun. glob. PA	Rémun. glob. PR	Augmentation
1	AUTORITE FEDERALE	96,7937%	20,3658%	402.000.478,91	402.002.271,28	0,0004%
2	REGION BRUX CAPITALE	92,1147%	21,4524%	10.121.617,78	11.558.756,06	14,1987%
3	COMMUNAUTE FLAMANDE	92,8864%	18,0738%	85.351.908,82	85.604.820,21	0,2963%
4	REGION WALLONNE	96,9424%	20,9239%	36.175.840,98	36.224.682,96	0,1350%
5	COMMUNAUTE FRANCAISE	94,8856%	15,6319%	24.650.388,71	25.129.225,45	1,9425%
6	COMMUNAUTE GERMANOPHONE	90,8795%	19,7592%	9.638.823,19	9.726.697,42	0,9117%
7	ENSEIGN COMM FLAMANDE	98,1937%	15,1032%	624.457.819,40	625.575.042,67	0,1789%
8	ENSEIGN COMM FRANCAISE	97,7632%	15,3049%	481.084.337,17	482.208.858,01	0,2337%
9	AUTOR LOC REGION FLAM	90,9655%	22,6313%	165.073.138,72	165.080.063,43	0,0042%
10	AUTOR LOC REGION WALL	91,8220%	30,5944%	94.258.958,14	94.334.375,61	0,0800%
11	AUTOR LOC REGION BRUX CP	94,8654%	16,5936%	45.429.948,01	45.429.948,01	0,0000%
12	FORCES ARMEES	99,3180%	18,6012%	215.962.023,81	215.962.220,18	0,0001%
13	POLICE INTEGREE	98,1951%	25,2809%	151.559.466,36	154.287.228,74	1,7998%
14	ENTREPR PUBLIQUES AUTON	97,9383%	12,5586%	152.346.734,34	152.370.314,55	0,0155%
15	SNCB	99,3285%	23,9329%	230.111.752,75	230.111.752,75	0,0000%
16	LES ZONES DE SECOURS	92,9412%	36,6873%	7.968.561,07	7.968.561,07	0,0000%

POUVOIRS LOCAUX
REGION DE BRUXELLES-CAPITALE

UNE VICTOIRE OBTENUE DE HAUTE LUTTE

Depuis de très nombreuses semaines, de très nombreux mois, le personnel des pouvoirs locaux de la Région de Bruxelles-Capitale et leurs organisations syndicales se mobilisent pour décrocher des avancées concrètes en vue d'améliorer les conditions salariales et les avantages octroyés aux travailleurs des 19 Communes, 19 CPAS et Associations Chapitre XII non hospitalières.

Inutile de rappeler le calendrier des Assemblées Générales, des actions menées avec les agents des Pouvoirs Locaux de la Région de Bruxelles-Capitale, des journées de mobilisation traduites en grève...et ce depuis l'été 2018. La détermination des travailleurs et du Front Commun Syndical n'a jamais faibli et nous n'avons jamais rien lâché.

Ce travail porte aujourd'hui ses fruits. Le Front Commun Syndical a enfin obtenu la garantie d'octroi d'un budget de 15 millions d'euros pour 2020 en faveur du personnel après de nombreuses négociations au Comité C des Pouvoirs Locaux de la Région de Bruxelles-Capitale. Ce budget est maintenant validé par le Gouvernement Régional. Mieux encore, ce budget va gonfler progressivement, d'année en année, d'ici 2024, date de la fin de la législature. Voici les montants inscrits au budget par le Gouvernement Régional pour une revalorisation des barèmes des agents :

- 2021 : 22,50 millions €
- 2022 : 33,80 millions €
- 2023 : 45,00 millions €
- 2024 : 56,30 millions €
- 2025 et années suivantes : reconduction indexée des 56,30 millions €

Concrètement, pour l'année 2020, chaque agent recevra une prime unique de 500 euros brut ; montant qui sera versé fin décembre 2020 ou début janvier 2021. Elle sera proratisée sur base du temps de travail des agents, avec une période de référence s'étendant du 01 janvier au 30 septembre 2020.

Dès le mois de décembre 2020, le Front Commun Syndical négociera alors l'affectation des montants prévus pour les années futures dans une réelle valorisation des barèmes et non plus dans l'octroi d'une prime unique.

Certes, l'année 2020 est à jamais gravée dans nos cœurs et dans nos esprits tant le coronavirus aura semé la fatigue, l'angoisse et malheureusement la mort. L'engagement constant des agents des administrations locales pour maintenir des services aux citoyens bruxellois et leur professionnalisme auront été et sont toujours admirables. C'est pourquoi nous saluons leur travail avec beaucoup de respect. Cependant, les mots ne suffisent pas et l'accord sectoriel que nous décrochons aujourd'hui, pour enfin revaloriser les barèmes des agents dans les prochaines années, n'est jamais qu'un juste rendu pour leur sens du service maintes fois démontré.

Rendons aussi un vibrant hommage à toutes nos équipes syndicales CSC SP dans les 19 Communes, 19 CPAS et Associations Chapitre XII, renforcées aussi par la soutien des militant(e)s des 5 hôpitaux Iris. Leur engagement durant les diverses actions syndicales, pendant les Assemblées Générales et durant les journées de grève n'aura jamais faibli parce que chacun(e) était convaincu(e) que nos luttes étaient motivées par le souci d'une plus grande justice sociale. Bravo et merci, les ami(e)s ! Cette belle victoire est surtout et avant tout la vôtre.

9245-R_NOUV-12-2020.indd 7 15/12/20 20:30

Les soins de santé récompensés

À peine la première vague passée qu'une seconde a atteint notre pays. Les services hospitaliers ont fait face, une nouvelle fois. Cette deuxième attaque a souligné les faiblesses de notre fonctionnement déjà relevées en mars : manque de personnel dû au peu d'attractivité des métiers soignants, épuisement des équipes, système de financement des institutions,...

Les équipes de la CSC Services publics n'ont pas ménagé leurs efforts pour, tant au niveau fédéral que local, permettre la reconnaissance des travailleurs. Cela passait par un remerciement pour le travail accompli et surtout, par la suppression des dispositions permettant la délégation des actes infirmiers à du personnel non qualifié.

Une première victoire a été la mise sur pied d'une **prime d'encouragement** pour le personnel : 985€ brut pour tout le personnel (statutaire et contractuel) des hôpitaux généraux (incluant les hôpitaux universitaires et généraux spécialisés du secteur public et privé), repris sur le payroll de l'hôpital, ce compris les étudiants et les intérimaires, versée avant le 31 décembre.

Elle sera calculée au prorata du temps de travail payé pendant la période de référence du 1er septembre au 30 novembre 2020 (sont exclues les périodes d'absence de plus de 30 jours et de chômage temporaire). La détermination des prestations effectives de travail durant la période de référence est validée et fixée par le gestionnaire de l'hôpital et l'organe de concertation locale. Ces informations seront transmises au SPF Santé publique. Un montant adapté est prévu pour le travailleur qui travaille à temps partiel.

Exemple : Julie travaille pour une institution hospitalière à 4/5ème temps. Elle a été malade une semaine en octobre et a été placée 3 jours en chômage temporaire en novembre et 2 jours en décembre. Sa prime sera calculée sur base des jours pour lesquels elle est rémunérée par son employeur. La période de maladie étant de moins de 30 jours, elle a perçu son salaire garanti. Cette période est donc considérée. Par contre, pour les jours de chômage temporaire, elle a reçu une indemnité de l'ONEM, ceux-ci sont donc neutralisés. Julie recevra donc (985€ x 4/5) soit 788€ multiplié par la fraction temps de travail réel/temps de travail théorique (60 jours/65 jours) soit 727€.

Le Gouvernement avait déjà décidé d'élargir le chèque de consommation de 300 euros à l'ensemble du personnel soignant fédéral. Pour autant que l'institution décide de l'octroyer, sur fonds propres, à son personnel, il pourra être dépensé jusque fin 2021 dans les secteurs de la culture, du sport, de l'HORECA et du commerce de détail.

Partout, les équipes syndicales de la CSC Services publics ont mis en avant le travail et l'abnégation du personnel. Cela a permis d'engendrer plusieurs belles victoires :

Vivalia – Luxembourg

Vivalia a été à l'écoute de nos revendications et a mis en place une reconnaissance pour son personnel pour la première vague. Une majoration des chèques repas est actuellement implantée pour l'ensemble de ses travailleurs, le chèques consommation sera aussi distribué et bien sûr la prime du fédérale de 985 euros bruts.

CHR Sambre et Meuse – Namur

Le CHR Sambre et Meuse a soutenu la demande de la délégation syndicale de la CSC Services publics. Ainsi, en guise de reconnaissance concrète envers le personnel qui a dû affronter et qui affronte encore la crise, avec implication et courage, il a été décidé d'octroyer :

- le chèque consommation de 300€;
- la prime fédérale de 985€ ;
- une prime de fin d'année exceptionnelle (de 389€ bruts par ETP) dont les modalités d'octroi, à l'heure d'écrire ces lignes, sont en phase de finalisation.

CHU Ambroise Paré – Mons

La CSC Services publics a obtenu pour tout le personnel, même pour le personnel qui dépend des régions, en plus du personnel dépendant du fédéral :

- la prime d'encouragement de 985€ brut par ETP ;

- le chèque consommation 300€.

ISPPC à Charleroi,

La prime sera octroyée à tout le personnel, tant les travailleurs dépendant du fédéral (hôpitaux) que ceux dépendant de la région.

L'octroi des chèques consommation fera l'objet d'une revendication de la CSC Services publics pour la négociation de décembre.

Centre de Santé des Fagnes à Chimay et CHR Haute Senne à Soignies

A l'heure d'écrire ces lignes, les négociations auront prochainement lieu.

Hôpitaux IRIS

Le personnel des hôpitaux Iris a enfin rejoint les autres travailleurs des 19 Communes et des 19 CPAS de la Région de Bruxelles-Capitale : l'abonnement STIB sera remboursé à 100 %.

Il récupère un avantage qui lui avait été retiré depuis de très nombreuses années : une prime de fin d'année va être réinitialisée progressivement dès la fin de l'année 2020.

La prime de 985 € brut (accordée par le gouvernement fédéral pour les secteurs fédéraux belges de la santé, dont font partie les hôpitaux IRIS) leur sera également versée.

>>>

9245-R_NOUV-12-2020.indd 9 15/12/20 20:30

Communauté germanophone et région liégeoise :

- INAGO : avancées sociales et chèque consommation de 300 €

L'Intercommunale accueille, principalement, des personnes âgées des communes de Plombière, la Calamine et Aubel sur 3 sites : Résidence La KAN à Aubel, Résidence Saint Joseph, Résidence Régina à Moresnet.

L'autorité a décidé d'octroyer le chèque consommation de 300 € par ETP à l'ensemble du personnel présent durant la période de référence du 1er janvier 2020 au 30 septembre 2020. D'autres avancées ont également été garanties par l'employeur :

1. Maintien à long terme de l'augmentation du volume de l'emploi crée durant la crise Covid.
2. Adaptation de la reconnaissance des années d'ancienneté extérieures pour les infirmières, aides-soignantes, paramédicaux, bachelors spécialisés. Reconnaissance de la totalité des anciennetés extérieures du privé, limitée à 10 ANS sauf pour les infirmières (sans limite). Ce compris les agents déjà occupés actuellement.
3. Augmentation du sursalaire de nuit qui passe de 50% à 56%.
4. Evolution de carrière plus rapide pour les ouvriers.
5. Revalorisation de carrière des responsables de cuisine, des directrices d'établissement.

Un arrêté ministériel rendant possible la délégation des actes infirmiers à du personnel non formé a suscité un lever de boucliers et la mobilisation des équipes.

Les actions syndicales de nos équipes ont porté leurs fruits au niveau des hôpitaux IRIS : la Faîtière Iris et les Directions Générales ont décidé de ne pas appliquer le contenu dudit Arrêté dans l'ensemble des hôpitaux Iris, de même que les Directions du CHR Sambre et Meuse.

Dans les régions du Hainaut, de Namur, du Luxembourg et du Brabant wallon, une action commune a eu lieu le 6 décembre.

Puisque Saint-Nicolas a reçu une lettre du Ministre de la Santé lui expliquant que tous les arrêtés avaient été pris pour lui permettre d'effectuer sa tournée, celui-ci, curieux de vérifier par lui-même toutes les rumeurs qu'il entend au sujet de la situation dans les hôpitaux, a décidé de se rendre sur place.

Ainsi, il a visité le CHR Sambre et Meuse (site Meuse et site Sambre), le Domaine de Braine-L'Alleud, Vivalia site de Marche, CHU Marie Curie de Lodelinsart et le CHU Ambroise Paré de Mons.

Ne pouvant se permettre d'entrer dans les bâtiment, vu son grand âge, il a rencontré le personnel devant l'hôpital. Les travailleurs avaient beaucoup de choses à lui demander. Ils souhaitaient tout d'abord dénoncer les mesures prises par notre nouveau Gouvernement (délégation des actes infirmiers) et rappeler que bon nombre de promesses au personnel de la santé doivent être réalisées (accord social à mettre en œuvre). Bien sûr, ils ont tous été récompensés, à la façon de Saint-Nicolas, pour leur engagement et leur dévouement.

En fin de journée, Saint-Nicolas a décidé de répondre à Monsieur Vandenbroucke afin de lui exposer la situation. (A voir sur nos réseaux)

Et les maisons de repos et soins à domicile ?

Comme vous le savez, depuis la 6ème réforme de l'Etat, les soins de santé, entre autres, ont été régionalisés. Les maisons de repos dépendent d'un autre niveau de pouvoir, la région, et donc, d'un autre financement.

Pour les maisons de repos, c'est à la Ministre Christie MORREALE qu'il appartenait de négocier avec les partenaires sociaux. Un accord a permis d'assurer, d'ici fin janvier, le paiement à tous les travailleurs des secteurs socio-sanitaires résidentiels et ambulatoires mobilisés dans le cadre de la gestion de la crise Covid-19, d'une prime d'un montant identique à la prime fédérale et dans les mêmes conditions.

Les services concernés sont :

- Maisons de repos et maisons de repos et de soins ;
- Rééducation fonctionnelle ;
- Promotion de la santé publique ;
- Services agréés d'aide aux familles et personnes âgées;
- Services de santé mentale ;
- Centres de planning et de consultation conjugale ;
- Centres de coordination de soins et de services à domicile ;
- Associations de santé intégrée ;
- Maisons d'accueil et maisons de vie communautaire ;
- Accueil, hébergement et aide en milieu de vie ;
- Centres de jour ;
- Aide en milieu de vie ;
- Relais sociaux ;
- Maisons de soins psychiatriques ;
- Habitations protégées pour patients psychiatriques ;
- Abris de nuit.

De plus, une enveloppe de 260 Millions d'euros est prévue pour améliorer les conditions de travail et les rémunérations du secteur non-marchand. Les négociations relatives à l'application de l'accord social vont prochainement commencer ... A suivre donc dans un prochain numéro.

Les brèves du secteur **de l'accueil des enfants**

Dans chaque instance où la CSC Services publics siège, elle a sollicité, pour l'ensemble du personnel du secteur subventionné par la Fédération Wallonie Bruxelles, l'octroi d'une prime de remerciement, à l'instar de ce qui se fait à d'autres niveaux de pouvoir. Au moment d'écrire ces lignes, la demande est à l'étude.

Secteur de l'accueil des enfants durant leur temps libre

La prolongation du congé scolaire de la Toussaint et l'annonce médiatique faite par la Ministre de l'enseignement a fortement choqué les professionnels du secteur. Ceux-ci œuvrent au quotidien en soutien aux équipes pédagogiques et se sont sentis exclus de celles-ci puisqu'il leur a été dévolu, sans aucune concertation préalable, d'assurer l'accueil des enfants en ayant besoin durant cette période. Le secteur a exprimé son sentiment d'être laissé pour compte à sa Ministre, Bénédicte Linard. Celle-ci a déploré la communication de sa collègue et a marqué son soutien aux équipes. Elle a vivement remercié les professionnels pleinement actifs et acteurs de cette crise. Elle est consciente du manque de reconnaissance dont souffre l'ATL.

Le focus a été mis sur la problématique de la formation des animateurs qui a été arrêtée pour les raisons sanitaires puisqu'en résidentiel, et ses répercussions dans les prochains mois.

Le secteur de l'ATL souffre d'un manque de reconnaissance. La Ministre a confirmé sa volonté d'aboutir à une réforme du secteur afin d'améliorer les conditions de travail de chacun et de rendre à ce groupe ses lettres de noblesse pourtant bien méritées.

Secteur des accueillantes (et co-accueillantes) d'enfants à domicile conventionnées

Durant la période 18 mai – 30 août, les parents pouvaient, selon certains critères, diminuer l'accueil prévu par contrat avec le service. Cela avait pour conséquence d'impacter les revenus des accueillantes conventionnées. La circulaire et le mécanisme de compensation financière sont aujourd'hui parfaitement opérationnels. Les paiements des indemnités compensatoires (12€ par jour entier ou 7,2€ par demi-jour d'absence justifiée par les critères Covid) devaient donc être effectués durant le mois de novembre.

Quant à période de la 2ème vague, le Gouvernement a validé la prolongation de la mesure. Gageons, puisque le mécanisme est en place, que les paiements seront cette fois plus rapides.

Secteur des Milieux d'accueil de la petite enfance

La deuxième vague n'a pas épargné les milieux d'accueil. Le secteur a exprimé à plusieurs reprises l'épuisement du personnel (puéricultrices, direction, TMS, ...), la charge émotionnelle et le sentiment de manque de reconnaissance. Le personnel est à bout. Nous avons rappelé qu'il est indispensable d'investir sur le personnel en nombre suffisant et en renfort afin de faire face.

Les partenaires du secteur ont insisté sur la nécessité, dans l'introduction des demandes de subventions, d'un maximum de simplification administrative en se basant sur ce qui avait déjà été introduit précédemment. Enfin, une demande spécifique a été introduite afin d'immuniser les subventions relatives aux frais administratifs en cas d'absence d'enfant

9245-R_NOUV-12-2020.indd 11 15/12/20 20:30

CONGÉ DE NAISSANCE:
- 15 jours à partir du 1er janvier 2021
- 20 jours à partir du 1er janvier 2023

Dispense de service et mise à disposition en période de Covid-19

Lors du premier confinement, une dispense de service avait été prévue pour les membres du personnel qui ont une fonction non télétravaillable. Maintenant que nous vivons un nouveau confinement, avec le télétravail comme norme, rien n'avait encore été prévu pour les personnes qui n'ont pas de fonction télétravaillable. Sur l'insistance des organisations syndicales, la ministre de la Fonction publique a pris l'initiative de réintroduire la dispense de service. La CSC Services publics a marqué son accord sur cette réintroduction au Comité B du 20 novembre 2020.

Ce même arrêté comprend une disposition qui prévoit que le personnel entrant en ligne de compte pour une dispense de service, peut également être mis à disposition d'hôpitaux, de résidences pour personnes âgées et d'autres établissements du secteur de la santé pour y effectuer des tâches non médicales et soulager le personnel des soins.

Faisant suite aux remarques critiques, le texte de cette disposition a été précisé dans ce sens que la mise à disposition se fera uniquement sur une base volontaire. Le SPF BOSA devra en outre examiner d'une part si cette mise à disposition n'est pas en contradiction avec l'interdiction de mise à disposition du personnel et d'autre part quel régime de maladie professionnelle est d'application le cas échéant.

Dans le même arrêté, la disposition permettant de dépasser la limite des 50 h par semaine, ainsi que la période de 14 jours pour récupérer les heures excédentaires, est prolongée jusqu'au 31 mars 2021. Ceci ne concerne que la Protection civile, le Bureau T de l'Office des Etranges et les Douanes du SPF Finances.

Le personnel visé par cette mesure se trouve depuis le début de la crise Covid-19 dans une situation où les prestations exceptionnelles sont devenues presque structurelles. Aujourd'hui, nous estimons que la difficulté à récupérer les heures excédentaires n'est plus liée à une urgence, mais plutôt à un manque de personnel. Nous regrettons qu'une autre mesure pour répondre à ce problème n'ai été proposée.

Congé de naissance: 15 jours à partir du 1er janvier 2021 et 20 jours à partir du 1er janvier 2023

Un projet qui prévoit que le congé de naissance passera à 15 jours au 1er janvier 2021 et à 20 jours au 1er janvier 2023, a été présenté au Comité B du 25 novembre 2020.

Cette modification concerne **aussi bien les membres du personnel contractuels que statutaires.**

Ainsi, le gouvernement tient sa promesse de développer progressivement le régime du congé de naissance.

Présentation de nos équipes syndicales dans les hôpitaux bruxellois

La CSC Services publics compte, dans les différents hôpitaux de la capitale, des femmes et des hommes courageux qui, au quotidien, donne de leur temps précieux pour aider et soutenir nos affilié(e)s. Nous avons donc voulu vous présenter ces délégué(e)s passionné(e)s à travers les différents comités qui œuvrent pour l'action syndicale jour après jour.

Comité CHU de Brugmann

Le comité de Brugmann compte 19 délégués, venant de différents services, sur différents sites. Les 3 sites sont Paul Brien, Reine Astrid, Victor Horta. 19 délégués couvrent les 3 sites.

Le plus grand comité CSC Services publics des hôpitaux Iris se réunit une fois par mois. Ces réunions sont passionnantes par la richesse qu'y apportent les 19 personnalités venues d'horizons différents. Les débats y sont animés ; chacun défendant ses points de vue à sa manière.

Si vous participez à leurs réunions, vous ne pouvez pas rester insensible à ces personnalités motivées à la défense de leurs affiliés et portant haut les couleurs de la CSC Services publics.

Au-delà des divergences, la solidarité du comité de Brugmann prend le pas sur celles-ci et crée une cohésion de groupe permettant d'accompagner les affiliés dans les difficultés qu'ils peuvent rencontrer dans leur travail, sur le plan des dossiers individuels et collectifs.

La crise du coronavirus a renforcé les liens dans les hôpitaux au sein du personnel mais aussi la relation avec les délégués, qui ont fait leur possible pour être à leurs côtés.

La difficulté pour nos courageux délégués est principalement de devoir militer tout en assumant leur travail. Ils doivent souvent, avec regret, refuser de participer à des actions ayant leur conscience professionnelle et ne voulant pas abandonner les collègues du service. Voici Quelques témoignages :

Luc : « J'ai commencé à l'hôpital en mai 1989 dans le service de brancardage. Ma motivation de délégué est l'aide que je peux apporter aux travailleurs qui ont des problèmes mais ce n'est pas toujours facile de combiner travail et syndicat. »

Cécile : « Je suis arrivée à Brugmann en septembre 2008, en revalidation. J'ai appris la législation sociale pour mieux nous défendre, mes collègues et moi-même. Rien ne me paraît difficile parce que j'aime ce que je fais en tant que déléguée : assister aux examens, les visites de bâtiments, les tâches administratives... »

Naïma : « Je suis entrée au sein du CHU Brugmann en 2009 comme assistante logistique en psychiatrie. Je suis devenue déléguée car je ne supporte pas les injustices et j'aime être à l'écoute, aider les collègues. Le plus difficile c'est de me libérer dans l'urgence, ça me met mal à l'aise vis-à-vis de mes collègues. »

Latifa : « Je travaille sur le site Brien depuis juin 1996 en consultation endocrinologie convention diabète. Un délégué syndical se doit de transmettre les revendications des travailleurs à l'employeur, participer à la création et/ou la modification des différents accords. Mon choix a mûri suite aux revendications de l'âge de la pension. Comment peut-on aider les personnes malades étant soi-même âgée ? Avec mes années d'ancienneté, je me suis dit qu'il fallait défendre notre profession. Le plus compliqué pour moi, c'est lors des mobilisations. Je travaille dans une petite équipe (5 infirmières) dont 2 déléguées (CGSP et CSC). Si les actions où autres ne sont pas planifiées longtemps à l'avance, je ne sais pas me libérer. »

Faiza : « Je travaille au sein de Brugmann depuis 2010 dans l'unité de soins intensifs 20 comme assistante logistique. J'ai voulu devenir déléguée pour être au courant des droits des travailleurs et pouvoir les aider, les guider et les informer. Le plus difficile pour moi, c'est de pouvoir faire mon travail qui me prend beaucoup de temps et en même temps être assez disponible pour mon mandat de déléguée. »

Véronique : « Je suis infirmière graduée spécialisée en SIAMU et Psychiatre, urgences psychiatriques depuis juillet 1988. J'ai voulu devenir déléguée pour être informée des changements qui s'opèrent dans l'institution et pouvoir diffuser les infos le plus largement possible. Les travailleurs, souvent très loyaux à leur métier, leur service et leur institution, se perdent dans une activité de plus en plus cadencée où il n'y a pas de place pour penser et organiser les choses. Devenir déléguée, c'est aussi peut-être devenir garant d'un arrêt sur image pour pouvoir penser l'institution dans sa globalité, c'est à dire prendre en compte que les travailleurs ont des droits et des devoirs mais que l'employeur aussi. Ce qui est parfois difficile, c'est de répéter, réexpliquer et être au courant de tout sans se sentir suivie. »

Brahim : « Je suis à Brugmann depuis mars 2001, au service d'imagerie médicale (radiologie). J'ai eu envie d'être délégué pour écouter, comprendre, analyser, discuter, expliquer et partager les revendications des affiliés. L'engagement syndical est souvent une réponse à une situation perçue comme injuste. Le plus difficile est d'agir sans pouvoir tout dire. Le monde du travail est de plus en plus violent, la structure des entreprises a évolué, de nouvelles formes de management voient le jour et le dialogue social n'y a pas toujours bonne presse. »

Emiliano : « Je travaille à la stérilisation depuis octobre 2010. Être délégué pour moi, c'est aider et faire connaître aux travailleurs leurs droits et devoirs face à leurs supérieurs hiérarchiques. Aujourd'hui, le plus difficile, c'est de faire comprendre que l'union fait la force. » >>>

9245-R_NOUV-12-2020.indd 13 15/12/20 20:30

Dina : « Je suis depuis 2008 sur le site Brien, en tant qu'assistante logistique au service Gastroentérologie. J'ai toujours pris la défense de mes collègues. Je suis devenue déléguée pour le faire avec les couleurs de la CSC, où je retrouve mes principes et mes valeurs. Depuis peu, je m'investis aussi dans le groupe de communication qui me permet d'élargir mon rôle de déléguée, ce qui me convient vraiment. Le plus difficile, comme pour beaucoup de mes collègues, est de jongler entre mon travail, mon mandat, ma famille. »

Leila : « Je travaille à la Maternité U41 à Brugmann depuis février 2009. J'ai choisi de devenir déléguée depuis peu de temps pour aider mes collègues et être une médiatrice entre les travailleurs et l'employeur. Le plus compliqué, c'est d'acquérir de l'expérience sans faire trop d'erreurs de débutante. »

Zehra : « Je suis assistante logistique à Brugmann depuis avril 2010. Après avoir été fixe à la maternité, je suis depuis 2 ans dans l'équipe mobile. Je suis devenue déléguée car j'aime être à l'écoute. En étant sur le terrain, j'ai voulu apporter une amélioration aux difficultés rencontrées par les affiliés. Le plus compliqué pour moi est de participer aux missions syndicales, car je suis plus en remplacement qu'en renfort et surtout depuis la crise sanitaire, je me trouve souvent dans les unités Covid. »

N'oublions pas non plus Rachida (Team leader helpdesk Informatique), Sabah (accueil consultation), Maddy (brancardage), Virginie (accueil consultation), Nawal (infirmière), Christine (entretien), Jamila (aide logistique), Zohree (aide-soignante), Zeyneb (aide-soignante), Nadine (déléguée permanente). Bref, les délégué(e)s du comité de Brugmann sont prêts à continuer le combat syndical et à défendre le personnel du CHU Brugmann.

Comité CHU St Pierre

Notre comité est multidisciplinaire et rassemble des délégués jeunes et moins jeunes, tant néerlandophones que francophones. Au sein de notre locale, nous prenons très au sérieux notre engagement syndical. Au cœur du CHU Saint-Pierre, nous avons su rassembler des personnes de confiance qui se donnent entièrement à la défense des intérêts de nos affiliés.

Nous devons bien avouer qu'avant notre adhésion, nous avions peur d'être perçu comme des fauteurs de troubles par l'employeur et de subir des représailles. Mais le monde change, et la crise économique resserre l'étau encore un peu plus chaque jour.

Certaines lois et décisions des autorités heurtaient nos valeurs et bafouaient nos droits. C'était devenu impossible de rester insensibles à l'injustice sociale. Nous voulions nous joindre aux actions collectives organisées par la CSC.

Eh bien, vous savez quoi ?! Aucun de nous, ne regrette son choix ! Ensemble, nous sommes plus forts. Ce qui fait notre force, c'est la diversité de nos parcours professionnels et une orientation idéologique réformiste qui s'est construite au fil des années.

La CSC nous a accueilli et formé. Aujourd'hui, nous parlons la même langue et nous revendiquons et partageons à l'unissons les mêmes droits et la même manière de voir le milieu du travail.

Certes, cela demande un investissement personnel, un renouvellement constant d'organisations, et un sens inné de la négociation. Nous essayons de faire la différence, surtout pour parvenir à une solution concertée. Cela a toujours été, et restera, notre philosophie de base. Nous sommes une équipe dynamique dont la cohésion ne cessera de s'intensifier, ce qui sera bénéfique pour la représentation de nos affiliés. Avec notre engagement commun, nous mettons un point d'honneur à ce que nos affiliés se sentent en sécurité et informés. C'est pourquoi les réseaux sociaux, ainsi que les valves du site, sont régulièrement alimentés et mis à jour. Le seul mot : d'ordre la transparence !

Hôpitaux Iris Sud

L'équipe des délégués HIS (hôpitaux Iris Sud) est constituée d'un président, Guy Ploegaerts (technicien en radiologie) et d'une secrétaire et vice-présidente pour l'accompagner, Martine Depré. Nous avons beaucoup de chance car cette infirmière est investie au niveau national auprès de la CSC Services publics et n'a pas hésité à rejoindre l'unité COVID du site d'Etterbeek-Ixelles. Les délégués qui collaborent à notre section locale sont : Joël Dusabe (logistique en unité de soins à l'hôpital Joseph Bracops), Christelle Guerin (membre du personnel aux cuisines d'Etterbeek-Ixelles) et Gregory Boone (collaborateur au service des archives, président et membre actif de la cellule de communication du comité CSC SP Iris). Le Comité Iris représente l'ensemble du réseau Iris et donc les hôpitaux publics bruxellois.

Notre groupe s'est récemment agrandi par l'arrivée de deux nouveaux délégués. Vincenzo Rizzo, informaticien travaillant sur tous les sites de HIS. C'est un réel plus pour l'escouade car c'est lui, après Pierre (notre délégué permanent), qui rencontrera le plus de monde et pourra efficacement

1. Comité Brugmann (dix excusés pour la photo) : Nadine, Elodie, Cécile, Maddy, Emiliano, Luc 2. Délégué(e)s site Brien : Brahim, virginie, Dina, Rachida, Meryam , Naima, Sabah , (excusée Latifa) 3. Comité CHU St Pierre : Erik (délégué permanent - excusé) Rita (Infirmière) Pascal (service transport médicaments) Yasmina (secrétariat accueil consultation) Nangha (technicien radiologue - excusé) Farid (infirmier) Gabrièle (Gardien sécurité) Erdinc (assistant pharmacien) 4. Comité hôpitaux IRIS SUD

diffuser un maximum d'informations. La deuxième personne est Mimoun Abdelhak, membre du personnel d'entretien du site Molière-Longchamp.

Toutes ces personnes travaillent d'arrache-pied en transmettant sans cesse les dernières informations du terrain afin de préparer les rencontres avec la direction. C'est grâce à l'ensemble de cette équipe que HIS se montre comme étant une section forte et solidaire du réseau. Cette même équipe qui, en front commun avec la CGSP, a établi un climat de confiance et un réel dialogue avec la direction. Grâce à ces efforts, le personnel de niveau E va bénéficier d'une carrière accélérée et pour les autres, certains avantages que la direction nous a accordés. C'est avec fierté que la section de HIS travaille pour véhiculer les valeurs de la CSC Services publics et pour défendre l'ensemble des travailleurs des 4 hôpitaux Iris Sud.

Teamcom comité iris

L'équipe de communication des hôpitaux IRIS se compose de trois délégués, venant chacun d'un des 3 hôpitaux (Brugmann, IRIS Sud et CHU St Pierre). Notre rôle est de mettre en ligne les événements liés à l'actualité de nos institutions. Nous nous occupons également d'apporter notre aide aux actions, créations de tract et impressions par exemple.

Notre objectif : permettre aux travailleurs des hôpitaux IRIS d'être informés le plus régulièrement possible de ce qui se passe sur leurs sites mais aussi les décisions et négociations au sein des 3 niveaux politiques : local, régional et fédéral.

La crise sanitaire actuelle est source d'une multitude d'informations et, au sein de notre équipe, nous essayons de trier toutes ces informations et de partager celles qui nous semblent importantes. Parfois, elles sont porteuses de bonnes nouvelles, d'autres fois, elles sont tristes...

Mais le plus important, c'est que nos affiliés voient dans nos publications notre volonté de les informer, de les défendre... mais surtout que la CSC Services publics n'est pas loin de leurs préoccupations quotidiennes. La teamcom est très heureuse d'apporter sa collaboration à l'information avec le soutien de la secrétaire permanente et son énergie motivante, de l'immense expérience et sagesse du secrétaire régional et l'autorité bienveillante de notre secrétaire nationale.

Une page Facebook a été créée au mois d'août dans le but d'avoir une communication plus fluide de nos activités et de notre dévouement.

La teamcom, Dina, Grégory, Farid vous disent à bientôt...et surtout restons solidaires !

4.

SUIVI PSYCHOLOGIQUE
GRATUIT
SUITE AU COVID-19

Les risques auxquels vous êtes soumis, en tant que travailleurs du secteur de la santé, ne sont pas que d'ordre infectieux. La situation vécue sur le terrain et dans la vie privée ont aussi des répercussions psychosociales.

Le SPF Santé publique a publié sur son site la liste des diverses organisations, initiatives et prestataires de soins professionnels qui peuvent vous aider :

https://coronavirus.be/fr/aide-psychosociale

Vous vous sentez fatigué, hyper tendu, stressé ou irritable ? Vous ressentez de la colère, de la tristesse, de le peur ou de la culpabilité ? Vous avez des difficultés à trouver le sommeil ? Vous êtes englué dans des pensées difficiles ?

Des possibilités de se faire aider existent :

- Numéro gratuit de l'AVIQ : 0800 16 061 (du lundi au vendredi de 9h à 17h).
- PsyForMed : plateforme offrant un soutien psychologique au personnel (soignant et logistique) des institutions de soins. En 3 clics via le lien **https://www.psyformed.com** vous pourrez consulter tous les rendez-vous disponibles dans un court laps de temps, choisir le praticien qui vous convient et réserver immédiatement un rendez-vous par téléphone ou visioconférence.

Tous les professionnels se sont engagés à vous accompagner gratuitement pour au moins 4 séances.

Après avoir tout donné pour les autres, rappelez-vous que vous aussi, vous êtes précieux.

Prenez AUSSI soin de vous !

9245-R_NOUV-12-2020.indd 15 15/12/20 20:30

Elections sociales dans le transport

Cette année est vraiment très particulière pour tous et pout tout. Les élections sociales ne sont pas exclues de ce phénomène. En effet, nonobstant la campagne quasi inexistante, confinement oblige, le report de six mois a vraiment fatigué les candidats.

« Les conditions n'étaient vraiment pas optimales pour pouvoir faire valoir dans les derniers moments notre image comme nous avions l'habitude de le faire les fois précédentes », explique Bruno Belluz, secrétaire permanent Transport.

Grande nouveauté cette année : le vote par correspondance. « Cela a eu comme impact que nous avons, dans certains endroits, notamment à l'OTW, postposé le dépouillement afin de garantir un maximum de participation. Nous avons agi de la bonne manière en acceptant de prendre un accord avec l'employeur sur ce point », se félicite Bruno Belluz. Dans les sociétés privées (Kéolis notamment), il n'y avait pas de tel accord. Résultat : le taux de participation était assez faible.

Quoiqu'il en soit, aujourd'hui, les résultats définitifs pour l'ensemble du secteur transport public en Wallonie sont connus.

« Dans l'ensemble, nous pouvons dire que nous avons gardé plus ou moins notre cap puisque nous enregistrons le maintien dans la plupart des entités de l'OTW et que nous engrangeons des résultats plus que positifs au sein des entreprises privées d'autobus », se réjouit Bruno Belluz.

Pour ces dernières, la situation cette année était assez spéciale car, avec l'attribution des nouveaux marchés distribués par le TEC en 2019, de nouvelles unités techniques d'exploitation ont vu le jour et les cartes en matière de regroupement d'entreprise ont été redistribuées différemment par rapport à 2016. « Cela a eu comme impact que, cette année, nous présentions des listes assez renouvelées en termes de candidats mais surtout adressées à des travailleurs qui n'avaient pas vraiment l'habitude de voter pour des instances représentatives des travailleurs », explique le permanent du transport.

Et d'ajouter : « Nous avons mis un point d'honneur cette année à présenter au suffrage un nombre assez important de femmes sur nos listes et nous voyons que cela a payé car la représentation féminine s'accentue dans ce secteur encore parfois trop fermé aux femmes. »

Selon Bruno Belluz, les quatre années à venir « vont être vraiment très intenses pour les élus de la CSC Services publics. » Pourquoi ? Car ils vont être amenés à siéger en délégation minoritaire. « Ce qui n'est pas chose aisée dans des contextes où, bien souvent, les fronts communs sont pour ainsi dire impossible à mettre en place mais surtout à maintenir quand nous croyons avoir réussi à le mettre en place. »

Se mettre au service des travailleurs ne dépend pas uniquement d'un mandat octroyé par des élections, mais surtout de la volonté de chacun et chacune qui veut s'engager à aider à la construction d'un monde plus juste, plus équitable, plus égalitaire, plus solidaire.

« A toutes et tous, nous ne pouvons que souhaiter bonne chance et bonne route pour le travail de renouveau à construire et auquel nous allons nous atteler dès aujourd'hui, car la campagne de 2024 commence dès maintenant. L'échéance électorale passée ne peut nous faire oublier que les problèmes des travailleurs ne se sont pas estompés mais bien au contraire, risquent de s'accentuer dans les semaines et mois à venir et pour éviter le pire aux travailleurs, il nous faudra être vigilants à chaque instant », conclut Bruno Belluz.

LUXEMBOURG
LE PERSONNEL D'IDELUX INQUIET

Depuis un certain temps, les discussions sont en cours avec l'Intercommunale concernant le temps de travail des préposés des recyparcs.

Leurs prestations de 39h sont réparties en 6 jours du lundi 12h00 au samedi soir. On peut comprendre que cela laisse peu de temps pour une vie familiale.

Une partie des travailleurs souhaiterait soit un aménagement de son temps de travail, soit un régime en 5 jours/semaine.

Les discussions sont déjà venues à plusieurs reprises sur la table des négociations. Dernièrement, nous avions reçu un schéma permettant différentes possibilités quant à l'organisation du temps de travail.

Lors de la dernière rencontre avec l'employeur, il nous avait été demandé d'effectuer un classement quant à ces propositions. Après avoir réinsisté, nous venons d'apprendre que les administrateurs d'Idelux environnement ont tous décidé de ne pas modifier l'horaire actuel des recyparcs.

La demande de la CSC Services publics n'était pas de réduire les plages d'ouverture mais de permettre l'engagement d'un certain nombre de travailleurs afin de tendre vers un régime de 5 jours semaine.

À l'instar de la bonne attention qu'ont différents pouvoirs locaux de la province de Luxembourg en faisant un geste à l'égard de son personnel (chèque consommation, chèque cadeau,...) pour son dévouement en cette période difficile, nous avions demandé à Idelux s'il pouvait avoir une attention vers son personnel. La réponse est catégorique : NON. Nous avions également demandé, pour les travailleurs qui sont en chômage COVID, que l'employeur puisse prendre en charge le différentiel salarial, tel que recommandé par la circulaire du ministre des pouvoirs locaux. La réponse est NON.

Dialogue social très compliqué chez Idélux qui conteste même la désignation des délégués syndicaux alors que le statut syndical fixe les règles. Pourquoi ce désintérêt du personnel ?

Nous osons espérer que la trêve des confiseurs influencera positivement les décisions prises vers le personnel.

9245-R_NOUV-12-2020.indd 17 15/12/20 20:30

Le travail journalier, le syndicalisme et la crise sanitaire Covid -19

En cette période de confinement, il était opportun pour cette dernière parution de l'R Nouvelle 2020 de faire le point sur ce que vivent au quotidien nos militants sur le terrain.

Comme la majorité des travailleurs, les militaires sont également tenus d'appliquer les mesures sanitaires imposées par le gouvernement en ce qui concerne le Covid-19. S'il n'est pas facile d'exécuter son travail de tous les jours par les temps qui courent, faire son travail syndical l'est encore moins.

Thierry assure une permanence avec ses collègues au bureau, et le reste du temps, il est en télétravail. Pour Eddy, travaillant dans un service de garde, en plus des missions liées à sa fonction, il doit veiller à l'application des différentes règles imposées pour combattre le virus. Il rappelle le respect des sens de circulation dans les blocs, le port du masque, la distanciation à une population de jeunes recrues pour la plupart.

Laurent, Dimitri et Nicolas, Eric et les autres sont déployés pour des exercices et des missions à l'étranger, l'aide à la Nation, OVG et autres.

Nos militants déplorent le manque de contacts avec les affiliés. En effet, il y a souvent moins de monde sur le lieu de travail. Les différents canaux d'informations ont en général bien fonctionné, mais tous sont d'accord pour dire qu'en ce qui concerne les vidéoconférences, cela est bien moins évident qu'une bonne conversation en vis-à-vis, car pas ou peu d'interaction.

Nous sommes dans l' ERE des « nouvelles technologies numériques », mais jeunes et moins jeunes sont bien d'accord pour dire que les réunions en présentiels sont encore et toujours la meilleure façon de communiquer au-delà de 4 personnes si on veut être et rester proactif.

En ce qui concerne notre secteur, la difficulté rencontré est principalement due au fait de ne plus avoir l'opportunité d'échanger et de créer des dynamiques sur des problématiques communes. La diversité de notre groupe permettait lors de nos rencontres d'échanger et trouver des pistes et/ou des solutions, chose qu'en comité restreint, il est plus difficile d'obtenir. Nous avons eu beaucoup de chance que le LH ou les militants ont pu avancer ensemble dans la majorité des cas, sur une même voie pour pourvoir continuer à travailler en toute sécurité.

En conclusion, chaque travailleur n'a eu d'autres choix que de s'adapter. En ce qui nous concerne, demain ne sera plus jamais le même. Alors, aujourd'hui, réfléchissons déjà à demain.

LE TRAVAIL DU GROUPE MILITAIRE MALGRÉ LE COVID

Cette année restera, pour le groupe militaire, une année très difficile comme pour tant d'autres. Dès le début de la contamination, les collègues délégués et représentants du personnel ont mis en œuvre et respectés les mesures prisent par notre gouvernement. Des mesures parfois amplifiées et ciblées au niveau des militaires.

Mois après mois, ce sont nos réunions qui ont été annulées. Vers la fin de la première vague, nous avons pris et établi des contacts téléphoniques. Il s'agissait avant tout de prendre des nouvelles de chacun(e)s, avec toujours une attention plus particulière pour ceux et celles qui ont connu des difficultés. Nous avons également pris plus de temps pour établir nos communiqués d'information, en y intégrant des compléments sur la crise sanitaire.

Le télétravail a été aussi mis en œuvre, entraînant des conditions de travail particulières. Le plus difficile est surement le repli social sur soi-même. La disparition du contact avec les collègues nous a obligé à affronter quotidiennement un certain isolement dans le travail, une certaine solitude professionnelle. Il y a également cette sensation de temps suspendu dans les moments les plus durs des confinements. Tous les jours, le compteur ne faisait qu'augmenter, mais nous avons tenu bon.

Nous avons été présents à chaque fois que nous devions l'être. Nous avons continué à participer aux rentrées des candidats.

Nous avons défendu bon nombre de dossiers individuels. Chacun des permanents a été présents aux réunions en ligne. Celles-ci, semaine après semaine, ont été plus nombreuses et cela a permis de rester informé.

Nous sommes convaincus que cette épreuve a développé en chacun de nous des moyens d'adaptations insoupçonnés. Nous continuons à regarder vers l'avant, avec l'arrivée de cette année 2021, l'arrivée des vaccins, nous ne pouvons qu'espérer un avenir sanitaire meilleur.

Tout le groupe militaire se joint à moi pour vous souhaiter une meilleure année 2021.

Marc VERHELST

Les militaires en soutien du personnel soignant au CHU Vésale

En pleine deuxième vague, les hôpitaux manquaient cruellement de main d'œuvre au sein du personnel soignant. Certains ont donc décidé de faire appel à l'armée pour pallier au manque de bras.

Marc a été contacté pour une mission de 4 semaines au CHU Vésale. « J'ai évidemment accepté. Le 1er jour, nous avons visité l'hôpital et reçu des explications sur son fonctionnement. Nous avons eu des formations accélérées sur l'hygiène et le programme informatique utilisé au sein des services, ainsi qu'une visite du service dans lequel nous allions travailler. », explique-t-il. « Le 2eme jour, nous avons été répartis dans les différents services COVID de l'hôpital et des hôpitaux partenaires de la région de Charleroi afin d'effectuer une immersion et de mieux comprendre en quoi consistait le travail. Le soir de ce 2eme jour, nous nous sommes tous rassemblés (médecin, kiné, infirmier, ambulancier) afin de décider de notre organisation et de la manière dont nous allions fonctionner. Il a été décidé de travailler en binômes infirmier/ambulancier en effectuant des shifts tôt/tard ainsi que des shifts de 12h jour et nuit avec des chevauchements.

De la sorte, vu le peu de personnel pour assurer l'ensemble des shifts, cela nous permettait d'être suffisant aux moments clefs de la journée le matin pour les soins et les toilettes et le soir au moment des remises au lit. »

Marc est satisfait de cette expérience : « La mission dans l'ensemble s'est très bien déroulée. Nous avons bénéficié d'un accueil formidable de la part de l'hôpital avec des personnes qui sont restées constamment disponibles afin de nous aider à nous adapter à un nouveau service. Nous n'avons pas été utilisé à notre capacité maximum parce que le nombre de cas commençait à diminuer. La mission, qui devait durer initialement 4 semaines, a été un peu raccourcie car notre aide ne devenait plus nécessaire. Malgré tout, je pense que nous avons permis de soulager un peu les équipes des services COVID classiques qui étaient débordés et que notre aide a été grandement appréciée. »

Eric a aussi été déployé à l'Hôpital André Vésale de Charleroi. « Le travail qui m'a été attribué était l'accueil des patients Covid ayant encore besoin de soins avant de rejoindre leur domicile. C'était une première pour moi et la plupart de mes collègues. Nous avions un peu d'appréhension et de crainte, mais ces sentiments ont vite disparu. L'accueil du personnel soignant a été plus que parfait. Nous avons su nous intégrer dans leur groupe sans problème. Après quelques jours, nous avions presque l'impression d'y travailler depuis bien plus longtemps. Tant du côté patient que personnel de l'hôpital, notre présence a été accueillie positivement. », se réjouit Eric.

Et d'ajouter : « Après cette expérience, je me rends vraiment compte que le métier de militaire est un métier exceptionnel. Qui peut dire que son métier lui donnera un jour la chance d'aider réellement la nation? Mes collègues et moi pouvons le dire, et en être très fiers ! Lors de la première vague, je n'ai pas eu la chance de pouvoir apporter mon aide mais ici, je suis déjà prêt si une troisième vague pointe le bout de son nez ! »

Enfin, Valérie, militaire depuis quelques années déjà, a effectué pour la première fois une mission de ce type. « Dès que nous avons eu l'annonce de cette possibilité, je me suis directement portée volontaire. J'ai été déployée durant plusieurs jours en milieu hospitalier et je n'en garde que des bons souvenirs malgré le contexte difficile. », explique-t-elle. « Nous avons été directement mis dans le bain en commençant d'abord par apprendre les différentes techniques, les mesures d'hygiènes que nous allions devoir utiliser. Ma fonction première était l'aide aux patients Covid sortant des soins intensifs. »

Que retient-elle de cette expérience ? « Je suis sortie de la grandie, humainement parlant. J'ai vu que nos présences apportaient beaucoup d'aide aux membres du personnel qui ont été mis sous pression lors de la première vague et qui doivent encore affronter cette vague sans fléchir, sans baisser les bras. J'ai cru comprendre que notre simple présence était très appréciée autant par le personnel que par les malades. Ce n'est pas un travail facile, je suis déjà très souvent en contact avec des personnes malades ou ayant besoin de soins en ayant la fonction d'ambulancière à la défense mais je n'aurais jamais cru pouvoir apporter mon aide de cette manière. »

Et de conclure : « J'en suis plus que ravie, je peux dire même très fière d'avoir pu, par ma présence et mon travail, soulager une infirmière, une aide-soignante ou même faire sourire simplement un malade. » >>>

9245-R_NOUV-12-2020.indd 19 15/12/20 20:30

LA DÉFENSE AUSSI EN SOUTIEN À CHIMAY

Maxime travaille à la caserne de Marche-en-Famenne. Lors de la deuxième vague, il a été déployé à L'hôpital de Chimay, en soutien au personnel soignant.

« Le premier jour, c'était vraiment une découverte moi. Accueillis par les responsables infirmières, nous avons eu un apprentissage des mesures d'hygiène. Ensuite, nous avons été dispatchés dans les services », explique Maxime.

La présence des militaires a fait gagner un temps certain au personnel hospitalier. « Par exemple, quand quelqu'un rentre dans une chambre, il doit mettre à chaque fois un équipement spécial. Si l'infirmière oublie quelque chose, elle doit tout enlever. Mais comme nous sommes là, elle nous appelle et on l'aide ainsi », indique Maxime, avant d'ajouter que « le personnel soignant avait l'air d'apprécier l'aide que nous pouvions lui apporter. »

Si le domaine médical lui était inconnu, cela n'a pas empêché Maxime d'engranger une grande expérience.

«On avait des journées de 11 heures, c'était très éprouvant», souffle Maxime, « mais il faut bien se rendre compte que le personnel qui est sur place fait cela tous les jours, pendant toute la crise et durant toute leur carrière. On n'a certainement pas à se plaindre. »

« Je pense qu'avec la crise les gens et les choses vont bouger »

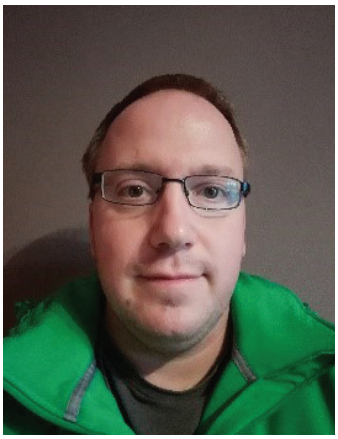
François Pochet

François Pochet a 40 ans et habite la région d'Eghezée. Aide-soignant depuis 16 ans, il a débuté sa carrière en maison de repos pour ensuite aller en service de gériatrie dans un hôpital. Depuis 11 ans, il travaille en dialyse au CHR Sambre et Meuse (Site Meuse).

« Mon travail en dialyse consiste à apporter un confort, une aide, une écoute aux patients. J'effectue un travail de collaboration avec l'équipe pluridisciplinaire ainsi qu'un travail logistique. Depuis 3 ans, je suis délégué à la CSC Services publics car je ne supporte pas l'injustice et pour moi, plus le personnel se sentira bien, mieux le patient le sera aussi », explique François.

Il décrit ensuite la situation actuelle : « Actuellement dans mon service, nous avons eu plus de travail avec la deuxième vague. Nous sommes un service spécialisé qui utilise des machines de dialyse. Quand des collègues sont malades, on ne sait pas prendre quelqu'un de l'équipe volante pour les remplacer. Il y a eu aussi plus de patients et du personnel malade du COVID. Je l'ai moi-même attrapé. Dans les autres services, je pense que la situation a été très difficile aussi : personnel malade, stress, fatigue. Le travail a été effectué malgré les difficultés. Le positif dans la deuxième vague, c'est que le matériel était là. »

Et de comparer la situation actuelle avec le premier confinement de mars : « Je dirais que la situation actuelle est plus difficile parce qu'il manque du personnel à cause de la maladie ou de la quarantaine. Le travail a toujours été assuré, mais dans quelles conditions ! La deuxième vague n'est pas encore terminée qu'on parle déjà d'une troisième... On verra, le futur nous le dira. On parle aussi de l'arrivée du vaccin. »



Cette crise a montré la difficulté actuelle des soins de santé. « Cela avait déjà été dénoncé l'année dernière par les mardis des Blouses blanches. Il en était ressorti un ras-le-bol général », dénonce François. Et de poursuivre : « Pour couronner le tout, le gouvernement vote une loi pour la délégation des actes infirmiers à une personne non compétente ! Je trouve que c'est honteux, c'est dénigrer leur travail, leurs années d'études, c'est une honte pour la profession infirmière. »

Pour François, il est grand temps de revaloriser la profession : 13ème mois, diminution du nombre de patients par infirmière, remplacement du personnel malade, reconnaissance comme métier lourd pour un départ anticipé à la retraite, revalorisation des barèmes, ...

« C'est peut-être utopique, mais je pense qu'avec la crise les gens et les choses vont bouger, l'union fait la force ! Je tenais à remercier mes collègues délégués, ainsi que ma permanente Marie Tillière, car nous avons obtenu une prime de 389 euros brut pour l'ensemble des membres du personnel. Je tenais aussi à encourager TOUT le personnel soignant et non soignant, car il y a une multitude de métiers différents dans les soins de santé. Courage aussi à ceux et celles qui sont actuellement malades ou à l'hôpital pour le moment, bon rétablissement ! », conclut François.

« Pour cette deuxième vague, le virus est rentré de manière importante dans l'institution ! »

Thierry Basso

Thierry Basso, 56 ans, travaille depuis dix ans au service technique de l'Intercommunale AISBS, plus précisément, à la résidence Dejaifve de Fosses-La-Ville.

« Mon boulot consiste à effectuer les travaux d'entretien et de réparation au sein de la résidence, cela dans des domaines très variés, comme les lits et matelas médicaux, appels infirmiers, téléphonie, tableaux électrique, disfonctionnement du matériel de cuisine et de buanderie, chauffage et distribution d'eau, petits aménagements, gestion déchets, etc. Nous travaillons à deux sur le site de Fosses-La-Ville et nous effectuons des gardes en dehors des heures habituelles de travail, afin de réagir aux problèmes importants. », explique Thierry.

Comment a-t-il fait face au Covid dans son travail ? « Lors de la première vague, la résidence a été épargnée par cette pandémie. Nous n'avons pas connu de cas de covid parmi les résidents », avance Thierry. Et de continuer : « Par contre, pour la deuxième vague que nous connaissons actuellement, le virus est rentré de manière importante dans l'institution ! Résidents et membres du personnel ont été touchés par la maladie ou de manière asymptomatique. Bien que nous travaillons toujours avec le masque, les gants et combinaisons en zone infectée, ce virus s'est répandu chez nous ! Beaucoup de membres du personnel ont été malades ou porteurs du virus. Dans ces circonstances, la Direction a fait appel aux propositions d'aide de l'armée et quatre militaires sont venus soutenir les équipes.

Les résidents malades ont été isolés dans leur chambre en premier temps et ensuite tous placés dans une aile covid. Plus aucune activité ni mouvement n'était possible au plus haut de la contagion. »

Les résidents isolés dans leurs chambres, sans sortie, sans visite de leurs proches et sans les activités habituelles de l'animation, sont bien tristes et perdent espoir d'un retour à la normale selon Thierry. « Certains gardent contact avec leur famille par téléphone ou par tablette, ce qui leur permet d'échanger et de rassurer les deux côtés. Pour les résidents malades qui luttent, le ressenti est l'impuissance face à ce virus qui emporte avec lui les plus fragiles », conclut-il.

9245-R_NOUV-12-2020.indd 21 15/12/20 20:30

« Malgré tout, nous faisons notre travail dans la bonne humeur »

Roxane Blomme

Roxane Blomme, 53 ans, est technicienne de surface de nuit au CHRVS (Auvelais). Souvent oubliées, les techniciennes de surfaces effectuent pourtant un travail indispensable et conséquent au sein des hôpitaux (nettoyage des différents services, des ascenseurs patients et employés, des couloirs de consultations et des urgences, ...). Elle revient pour nous sur sa situation lors de la deuxième vague.

« En plus de nos tâches habituelles, nous avions la partie covid des urgences. Nous étions trois : une personne restait coté covid de 21h à 5h et les deux autres géraient le reste du travail avec, en plus, les chambres Covid en désinfection. Je travaille un week-end tous les 15 jours », commence Roxane.

« Pendant le début de la deuxième vague, on se demandait souvent comment nous allions arriver au bout de la charge de travail, entre les urgences, les différents blocs, les soins intensifs, les chambres, plus le travail journalier », souffle Roxane.

Et de continuer : « Maintenant, il y a des jours plus calmes et d'autres plus difficiles. Heureusement nous sommes une équipe de 4 supers femmes (1 temps-plein, deux 3/4 temps, 1 mi-temps) et 1 homme (temps-plein). Quand nous sommes trois de nuit, nous avons le travail du soir qui reste car eux aussi ont une surcharge de travail, comme celles du matin qui ont aussi deux services depuis bien longtemps. »

Pour conclure, Roxane explique que les équipes sont épuisées. « Malgré tout, nous faisons notre travail avec notre conscience professionnelle et dans la meilleure humeur possible », sourit-elle. Avant d'ajouter, la mine sombre, « nous manquons par contre d'encouragement de la part de notre hiérarchie ».

François MARQUANT et David VERLEZ

ZONE DE POLICE MONS-QUÉVY

L'interview de nos collègues a été effectuée en juillet 2020 et ne concerne donc que la période covid de mars à juin 2020.

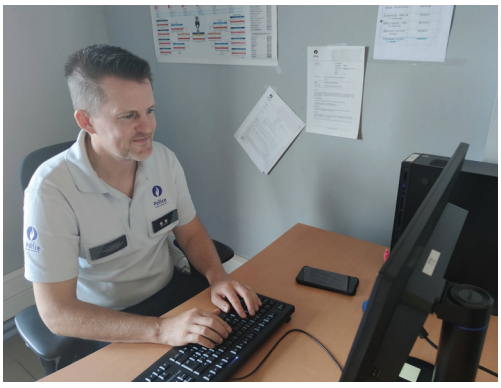
Depuis plusieurs mois maintenant, nous sommes confrontés à une crise sanitaire inédite. Alors que le déconfinement se poursuit, la majorité des travailleurs reprennent leurs activités. Comme le reste de la population, les services de police ont été confrontés à cette situation. Nous avons voulu rencontrer des délégués d'une zone de police afin qu'ils évoquent comment ils ont traversé la crise et comment ils l'ont abordées en tant que représentants du personnel.

Il s'agit de David Verlez et de François Marquant, tous deux inspecteurs de police au sein de la zone de police de Mons-Quévy.

Comment avez-vous traversé la période Covid19 ?

François : au commencement de la crise sanitaire, nous avions beaucoup de travail. Les collègues se posaient beaucoup de questions et nous essayions d'y répondre. Celles-ci concernaient surtout les attitudes/comportements à adopter ainsi que les mesures à prendre. Dans un premier temps, les directives changeaient régulièrement et il était nécessaire de s'adapter.

David : la majeure partie des activités tournaient au ralenti. La distanciation sociale et les précautions prises ne permettaient pas de maintenir tous les contacts. Malgré cela, les relations syndicales avec l'autorité n'ont jamais été rompues. Les échanges étaient réguliers. Nous étions souvent interpellés par des collègues qui souhaitaient obtenir des renseignements ou des précisions sur les mesures qui étaient prises.



Quelles étaient les contacts avec les collègues ?

François : en qualité de délégué, il arrivait fréquemment que les collègues me contactent pour les renseigner sur les différentes mesures prises et donner des précisions quant à la gestion de la crise. Malgré la situation, nous avons continué à travailler et donc, même si je croisais un nombre limité de collègues, je pouvais les renseigner au besoin. Chacun était attentif au respect des mesures.

David : on a toujours maintenu le contact avec nos collègues pour les renseigner. Que cela soit directement sur le terrain lorsque je les croisais ou par téléphone ou encore par mail. Durant cette période, nous avons relayé plusieurs communications sur différents canaux. C'était important de garder un lien car la situation était difficile.

Comment la crise a-t-elle été gérée au sein de votre zone de police ?

François : de nombreuses mesures ont été prises au sein de la zone pour sauvegarder/protéger le personnel. Par exemple: des repos ont été délivrés au personnel pour limiter les contacts ou alors le télétravail a été mis en œuvre là où cela été possible. Des efforts ont été fournis pour que nous puissions exercer nos missions dans les meilleures conditions possibles.

David : je dois avouer que la zone a bien géré ce passage difficile. De nombreuses mesures ont été prises pour prémunir les travailleurs. Je sais que cela n'a pas été le cas partout. Dans d'autres unités, la situation a été moins bien gérée et il est arrivé que des collègues soient (totalement livrés à eux-mêmes.) soient moins bien encadrés. De notre côté, j'ai l'impression que tout a été mis en œuvre pour nous fournir de l'équipement adéquat. Malgré la situation, la concertation sociale a toujours été maintenue et nous étions régulièrement informés des dernières décisions.

En tant que délégué, comment as-tu vécu cette situation ?

François : j'ai fait de mon mieux pour être à la disposition de mes collègues. J'ai régulièrement été contactés pour des demandes d'informations sur divers sujets. Parfois, lorsque je ne disposais pas de la réponse, je me tournais vers mon Président de Régionale ou mon délégué Permanent afin d'obtenir des précisions. La plupart des réunions en présentiel ont été annulées mais des solutions avec les outils informatiques ont été trouvées pour que l'on puisse encore se voir. Cela nous a permis de maintenir le contact. C'est dans ce type de situation que l'on prend la mesure de notre rôle.

David : au début de la crise, la situation était plus simple, les directives claires. On savait ce que l'on pouvait faire ou pas. La situation s'est fortement complexifiée avec le déconfinement. Le nombre de travailleurs occupés augmentant, il fallait être d'autant plus attentif concernant la reprise des activités. Nous devions donner plus d'explications et d'informations sur différents sujets. En tant que délégué, j'ai donné le meilleur de moi-même et j'ai été disponible pour aider et représenter mes collègues.

Comment avez-vous géré les échanges d'informations pendant cette période ?

François : la plupart des informations étaient communiquées via des mails ou alors sur des sites intranet. On utilisait également différents canaux de communication ou outils informatiques afin de toucher le plus large publique possible. Pour nos réunions syndicales et étant donné l'impossibilité de se réunir physiquement la visioconférence a été privilégiée. Au début, il a fallu prendre ses marques mais cela nous a permis de maintenir le contact et de favoriser les échangés.

David : j'ai reçu plusieurs appels téléphoniques et je communiquais principalement par mail. Pour ce qui est de nos réunions syndicales que cela soit entre délégués ou avec l'autorité, nous avons utilisé des applications de visioconférence. Au début et comme d'autres délégués, je n'étais pas spécialement à l'aise avec cela mais finalement, on s'y fait et il s'agit d'un bon palliatif. Malgré ces moyens technologiques mis en œuvre, cela ne remplacera jamais le contact humain qui reste, selon moi, le meilleur moyen d'avoir des interactions.

Et pour finir...

François : cette crise a confirmé l'importance de la concertation et de la recherche de solutions pour les travailleurs.

David : on a fait de notre mieux. Même si les conditions de travail étaient rendues difficiles, nous avons répondu présent que cela soit pour nos collègues ou les citoyens. On continuera à avancer et à persévérer dans l'intérêt de nos collègues.

9245-R_NOUV-12-2020.indd 23 15/12/20 20:30

ES: Dominique Leyers, Hechtsesteenweg 579, 1030 Schaarbeek

Plus que jamais, nous mesurons l'importance d'être solidaires.
L'importance de pouvoir travailler en toute sécurité et de pouvoir compter sur un revenu.
L'importance d'avoir à nos côtés une sécurité sociale forte.
Cela restera notre combat. Plus que jamais.

Nous vous souhaitons le meilleur pour cette nouvelle année.

CSC